

SOUS-COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DU 7 OCTOBRE 2026

EN RÉSUMÉ :

QUESTIONS ET DÉCLARATIONS SYNDICALES :

- 1) Consigne relative à l'utilisation des taxis
- 2) Procédure de déclaration d'une incapacité de travail dans le district Sud-Ouest
- 3) Clarification des équivalents temps plein par zone dans le cadre du dossier « SNCB Academy »

DOSSIERS SOUMIS PAR LA DIRECTION :

- 1) Paiement des jours de congé compensatoires – Infrabel 2026
- 2) Paiement des JC – SNCB
- 3) Organisation en temps réel (RTO)

C'est quoi la SCPN ?

A la SCPN, syndicats (CGSP, CSC, SLFP) et direction discutent chaque mois des questions sociales qui vous concernent en préparation de la réunion trimestrielle de la commission paritaire nationale. La CGSP y est représentée par 6 représentants :



Filip Peers



Thierry Moers



Vincent Mercier



Tony Fonteyne



Nicky Masscheleyn



Kevin Jordens

1. QUESTIONS ET DÉCLARATIONS SYNDICALES :

CONSIGNE RELATIVE À L'UTILISATION DES TAXIS



Nous interpellons la direction concernant l'existence et l'application d'une consigne relative à l'utilisation des taxis.

Cette consigne, approuvée par B-TO et B-CS, nous semble contraire à l'article 71bis de l'ARPS 541. Dans certaines situations, son application peut en effet imposer au personnel une attente pouvant aller jusqu'à une heure.

Or, l'article 71bis prévoit notamment que les prestations du personnel roulant doivent commencer et se terminer aux heures prévues, et encadre strictement les situations dans lesquelles un dépassement peut intervenir. Il prévoit également que toutes les mesures appropriées doivent être prises afin de limiter au maximum ces dépassements et de permettre au personnel concerné de rejoindre le plus rapidement possible son dépôt ou son lieu de repos.

Réponse de la direction :

La direction estime que la politique mise en place respecte les dispositions du RGPS 541. Elle précise que, dans certaines situations, l'utilisation des transports en commun peut être plus efficace qu'un taxi, celui-ci pouvant également être confronté aux embouteillages.

Elle indique par ailleurs avoir reçu des remarques concernant une utilisation jugée trop importante des taxis. Des directives ont donc été établies afin d'appliquer une stratégie identique partout et de déterminer dans quelles circonstances un taxi doit être utilisé.

L'objectif annoncé reste de ramener les agents le plus rapidement possible, tout en évitant les dépenses considérées comme inutiles. Lorsque des alternatives moins coûteuses ou plus simples existent, celles-ci peuvent être privilégiées.

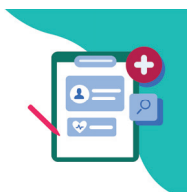
La direction précise également que cette politique découle d'une analyse portant à la fois sur la réduction des coûts et sur l'efficacité de la gestion des taxis.

Notre demande :



Nous demandons que les résultats de cette analyse nous soient communiqués, mais également qu'une analyse spécifique soit réalisée concernant la conformité de cette consigne avec les dispositions réglementaires en vigueur.

PROCÉDURE DE DÉCLARATION D'UNE INCAPACITÉ DE TRAVAIL DANS LE DISTRICT SUD-OUEST



Une note destinée au personnel de l'accompagnement du district Sud-Ouest, relative à la procédure de déclaration d'une incapacité de travail, suscite de nombreuses tensions sur le terrain.

Cette note prévoit que l'agent malade doit, en plus de l'appel à la permanence, prendre contact avec son Team Leader afin de « maintenir le lien ».

Si l'employeur doit effectivement assurer le suivi et l'accompagnement des travailleurs en incapacité de longue durée dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, nous contestons le caractère obligatoire de cette démarche supplémentaire telle qu'elle est présentée.

Nous nous étonnons également qu'une telle mesure soit appliquée uniquement dans un district et non au niveau national.

Pourquoi instaurer des directives différentes alors que les formalités relatives à la déclaration d'une incapacité de travail sont définies au niveau de HR Rail ?

Réponse de la direction :

La direction distingue la déclaration de maladie du maintien du contact pendant l'incapacité.

Elle précise que le site de HR Rail prévoit de contacter le planificateur/permanence et/ou LE dirigeant (pas de sms) pour annoncer l'absence. La direction interprète cette formulation en privilégiant le « et », considérant qu'il est important de maintenir le contact entre le Team Leader et l'agent.

Selon elle, il convient de distinguer deux aspects :

- L'organisation du service, qui relève de la planification ou de la permanence ;
- Le bien-être et le maintien du contact avec le travailleur, qui relèvent de la ligne hiérarchique.

La direction explique que cette initiative concerne actuellement le district Sud-Ouest en raison d'un taux d'absentéisme plus élevé. La hiérarchie locale estime que cette mesure peut constituer une réponse à cette situation. Si les résultats sont jugés positifs, une extension au niveau national pourrait être envisagée.

Notre position :

Depuis toujours, le personnel roulant signale son incapacité de travail à la permanence, notamment en raison de la complexité des horaires et de l'organisation du service.

Le Team Leader dispose des outils lui permettant de constater les absences pour maladie et peut, s'il l'estime nécessaire et dans le respect des règles applicables, prendre l'initiative d'un contact avec l'agent. Il ne nous paraît donc pas justifié d'inverser cette responsabilité en imposant systématiquement à l'agent malade une démarche supplémentaire.

Les nombreux retours du terrain montrent que cette initiative est très mal perçue et qu'au lieu d'apaiser les situations, elle risque au contraire d'accentuer les tensions.

Enfin, il nous semble particulièrement réducteur de s'appuyer uniquement sur le terme « et », alors que la formulation mentionnée est bien « et/ou ».

Nous demandons dès lors une clarification nationale et une application uniforme des règles.

CLARIFICATION DES ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN PAR ZONE DANS LE CADRE DU DOSSIER « SNCB ACADEMY »

Dans le cadre du dossier SNCB Academy, nous avons reçu des données concernant les effectifs par zone.

Nous avons cependant appris que, dans certains dépôts, les agents travaillant selon un régime à 4/5 ne semblaient pas être identifiés de manière suffisamment claire dans la détermination des effectifs nécessaires.

Afin de disposer d'une image objective du personnel réellement disponible sur le terrain, nous demandons, pour chaque zone :

- le nombre d'agents bénéficiant d'un régime 4/5 en fin de carrière ;
- le nombre d'agents bénéficiant d'un 4/5 thématique.

Ces informations sont indispensables afin d'évaluer correctement les ETP réellement disponibles.

Réponse de la direction :

La direction confirme que le document communiqué ne reprenait pas le nombre d'ETP, mais bien le nombre d'agents. La présentation du document était donc incorrecte sur ce point.

Elle précise néanmoins que le travail à temps partiel ainsi que les absences de longue durée ont été pris en considération lors des décisions relatives à la répartition des agents dans les différentes zones.

En cas de 4/5 supplémentaires, la charge de travail devrait être complétée par l'intervention des coachs dans les dépôts. Une analyse doit également être effectuée afin d'évaluer la charge de travail et sa répartition.

Nous avons demandé que les chiffres concernant les agents bénéficiant d'un 4/5 en fin de carrière nous soient communiqués afin de disposer d'une vision plus fidèle de la réalité du terrain.

La direction s'est engagée à nous communiquer ces chiffres.

2. DOSSIERS SOUMIS PAR LA DIRECTION

PAIEMENT DES JOURS DE CONGÉ COMPENSATOIRES – INFRABEL 2026

Comme chaque année, nous refusons le principe du paiement des jours de congé compensatoires en lieu et place de leur prise effective.

PAIEMENT DES JC – SNCB

La direction propose une dérogation pour l'année 2026 à l'avis 34 H-HR 2021

En raison de contraintes techniques liées à d'importants développements ICT prévus en fin d'année 2026 dans le cadre de la migration Sherpa, il n'est pas possible d'organiser la période annuelle d'introduction des demandes durant le mois de décembre 2026.

Il est dès lors proposé d'adapter, à titre exceptionnel, la période d'introduction des demandes pour l'année 2026. (demande de paiement des jours de crédit excédant le seuil de 35 jours)

En dérogation à la procédure de demande prévue par l'avis 34 H-HR 2021, la période d'introduction des demandes de paiement volontaire des jours de crédit pour l'année 2026 est fixée du 11 janvier 2027 au 3 février 2027 inclus.



Nous refusons également ce dossier.

Nous défendons le droit au repos. Les congés compensateurs et jours de crédit sont essentiels au bien-être. Nous encourageons leur prise effective plutôt que leur conversion en rémunération

ORGANISATION EN TEMPS RÉEL (RTO)

Le dossier a évolué depuis le début des négociations. Pour nous, il était essentiel que les remarques et les préoccupations exprimées par le personnel sur le terrain soient entendues.

La direction affirme que les agents conserveront leur ancienneté lors d'un changement de grade, avec application du **RGPS 520, partie 1, chapitre 3**.

Concernant les primes de productivité, HR Rail garantit également le maintien d'un traitement équivalent.

Le personnel de l'accompagnement gardera sa prime de bilinguisme.

Notre position reste néanmoins claire : malgré les avancées obtenues au cours des négociations, nous restons opposés à la centralisation des activités à Bruxelles.

Les conséquences d'une telle centralisation sur les déplacements, l'organisation quotidienne et, plus largement, **le bien-être des agents ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée restent au cœur de nos préoccupations.**



Pour nous, l'évolution du dossier ne peut pas être évaluée uniquement sous l'angle organisationnel ou financier. **Les conséquences humaines et les conditions de travail du personnel doivent rester des éléments déterminants dans les décisions prises.**

